الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في العراق

احمد حمدان لفته سلام داود جاسم ثامر نعمة حمد
كلية الزراعة – وزارة التعليم العالي والبحث كلية الزراعة –
جامعة بغداد العلمي جامعة بابل

المستخلص

يعد الرضا الوظيفي من المفاهيم السلوكية التي تقيس مدى تقبل الفرد لوظيفته من جميع جوانبها ، لذا فقد استهدف البحث الحالي هدفاً اساساً يتمثل في التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في العراق فضلاً عن التعرف على الفروق تبعاً لمتغيرات البحث المرتبطة : بالعمر ، والجنس ، وتقدير الجهود ، ومديرية الزراعة . اتبع الباحثون في اجراء هذا البحث المنهج الوصفي مستخدمين اسلوب الدراسات المسحية ، لانها تتناسب وطبيعة هذه الدراسة التي ارادت تحديد مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في العراق عموماً. قد تم اجراء البحث على عينة قوامها (90) مرشداً زراعياً يعملون بتخصص الارشاد الزراعي ضمن محافظات (نينوى و كركوك و صلاح الدين و ديالى و بغداد و بابل و البصرة و المثنى و الناصرية). لغرض جمع المعلومات بدأ الباحثون باعداد اداتين للبحث ، الاولى : تمثلت بمقياس الرضا الوظيفي الذي تضمن ستة مجالات هي (العلاقة مع رؤوساء العمل، والعلاقة مع زملاء العمل ، والاستقرار الوظيفي ، وسياسة الادارة ، والراتب ، والحوافز) . والاداة الثانية : استبيان خاص بالمتغيرات المستقلة ، اعتمد الباحثون على طريقة صدق المحتوى عن طريق عرضها على عدد من منتسبي الهيئة العامة للارشاد والتعاون الزراعي فضلاً عن الاكاديميين المهتمين بموضوع الارشاد الزراعي في بعض الجامعات العراقية . تم توزيع الاستبانة على عينة البحث كلاً بمكان عمله ، وذلك خلال الفترة الواقعة مابين 5/25 – 2006/8/1 . استخدمت بعض الاساليب الاحصائية لتحليل البيانات . اظهرت النتائج ان مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في العراق ، كان متوسطاً يميل الى الارتفاع النسبي ، كما توصل البحث كذلك الى وجود علاقة معنوية بين الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين ومتغير تقدير الجهود .

JOP SATISFACTION OF AGRICULTURAL EXTENSION WORKERS IN IRAQ

Ahmed H. Lafta
Agric. Extension and Education Dept.
College of Agric. Univ. of Baghdad

Salam D. Jasem
Ministry of Higher and Scientific Research

Thamer N. Hamad
College of Agric.
Babel Univ.

Abstract

Job satisfaction is one of the behavioral concepts that measure the extent of an individuals acceptance of all aspects of his job. So , the main aim of the present research is investigating the level of job satisfaction of agricultural extension workers in Iraq , as well as identifying the differences according to the following relevant variables : age , sex , effort estimation , and agriculture directorate . The study was conducted on a sample of 90 agricultural guides specialized in agricultural extension in the governorates of Ninevah , Karkuk , Salahil-Din , Diyala , Baghdad , Babylon , Basrah , Muthana , and Nasiriya. To collect information , the researchers prepared two research instruments . The first one is represented by the job satisfaction scale including six fields : relationship with employers , relationship with colleagues , job stability , administration policy , salary , and incentives . The second one is a questionnaire of independent variables. Some statistical tools were used for data analysis . several statistical tools have been used in data analysis such as standard scoere , person correlation formula . The study findings have revealed that the level of job satisfaction of agricultural extension workers in Iraq is medium tending to relative increase , and that there is a significant relationship between these workers job satisfaction and the variable of effort estimation. The researcher has recommended and veinforcing motives for workers and offering material and moval incentives for then to increase their jobs satisfaction to work.

* تاريخ استلام البحث 2006/9/9, تاريخ قبول البحث 2007/6/23

المقدمة

نظراً للعلاقة القائمة بين تطور الزراعة وتقدم المجتمع ونهضته فقد اوجب على العاملين في ميدان الارشاد الزراعي ان يكونوا على درجة عالية من الكفاءة في عملهم ، والتي لا تتحقق الا اذا كان المرشدون الزراعيون يتمتعون بدرجة عالية من الرضا الوظيفي نحو عملهم كأحد المتغيرات الاساسية لذلك (1) ، حيث يعد الرضا من المفاهيم السلوكية التي تقيس مدى تقبل الفرد لوظيفته من جميع جوانبها(8) مما يعكس درجة سعادته واستقراره فيها وما تحققه له الوظيفة من اشباع لحاجاته المتعددة التي يرغب ان يشبعها ، فكلما حققت له هذه الوظيفة قدراً اكبر من الاشباع كلما ازداد رضاه عنها وبالتالي ازداد ارتباطه بها وكان اكثر اتقاناً وانجازاً لها ، وبعكسه اذا شعر بعدم الرضا عن وظيفته فقد يدفعه ذلك الى الاستقالة والبحث عن وظيفة اخرى وما الى ذلك (4). ويتأثر موضوع الرضا الوظيفي بالعديد من العوامل (15) ففي دراسة فردريك هيرزبيرك (Fredrick Herzberg) في نظريته ذات العاملين (Two Factor Theory) وجد ان عدم الرضا والسعادة يرتبطان بظروف وبيئة العمل ، بينما الرضا والسعادة لهما ارتباط بالعمل ذاته (16) وقد صنف هيزبيرك العاملين الى : عوامل دافعة (مرضية) وهي التي تزيد من دافعية الانتاج وترتبط بالعمل نفسه من شعور بالانجاز والتقدم وتحمل المسؤولية وغيرها . والاخرى فقد اطلق عليها العوامل الوقائية (غير المرضية) والمرتبطة بالحوافز المادية والراتب الشهري وظروف العمل والعلاقات الاجتماعية والتي تؤدي الى عدم الرضا (11). وفي ضوء الاطار المرجعي للدراسات والبحوث العلمية التي تطرقت الى دراسة وتحليل مستويات الرضا الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في العراق ، فقد اتضح للباحثين ان النتائج كانت تشير الى مستويات واطئة وغير مرضية عموماً (2) وقد يعزى ذلك الى مجمل الصعوبات المهنية والادارية او حتى قد تكون شخصية يواجهها البعض منهم والتي قد تسبب القلق والتوتر والاحباط وبالتالي فانها تؤثر على فاعليتهم في اداء الاعمال الموكلة اليهم . عليه فقد برزت تساؤلات البحث في تحديد مستوى الرضا الوظيفي عموماً لدى المرشدين الزراعيين في العراق من اجل التعرف على جانب مهم ذي تأثير كبير على اداء المرشدين الزراعيين والذي سينعكس على تحقيق التنمية الزراعية لاهدافها .

وبذلك يطرح التساؤل الاتي : ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في العراق وعلاقته ببعض العوامل ؟ وكانت اهداف البحث قد صبت في تحديد مستوى الرضا الوظيفي عموماً للمرشدين الزراعيين في العراق . وكذلك التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في العراق من حيث تأثيره بمجالات العلاقة مع رؤوساء العمل ، والعلاقة مع زملاء العمل ، والاستقرار الوظيفي ، وسياسة الادارة ، والراتب ، والحوافز. وكذلك التعرف على الفروق المعنوية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات : العمر ، والجنس ، وتقدير الجهود ، ومديرية الزراعة. فضلاً عن الكشف عن علاقة مستوى الرضا الوظيفي بجملة المتغيرات المستقلة المذكورة آنفاً.

المواد وطرائق البحث

منهج البحث

اتبع الباحثون في اجراء هذا البحث المنهج الوصفي مستخدمين اسلوب الدراسات المسحية ، لانها تتناسب وطبيعة هذه الدراسة التي استهدفت اساساً التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في العراق .

مجتمع البحث وعينته

شمل مجتمع البحث المرشدين الزراعيين العاملين في العراق ، ونتيجة الظروف السائدة ارتأى الباحثون اختيار ثلاثة محافظات من كل منطقة جغرافية وبصورة عشوائية ، وبواقع 10 عشرة مرشدين يعملون بتخصص الارشاد الزراعي في مديريات زراعة المحافظات والشعب الزراعية التابعة لها ، ويوضح جدول 1 توصيف العينة الكلية للبحث .

جدول 1 . توصيف عينة البحث

ت	المنطقة	المحافظة	عدد المرشدين
1	الشمالية	نينوى	10
		كركوك	10
		صلاح الدين	10
2	الوسطى	ديالى	10
		بغداد	10
		بابل	10
3	الجنوبية	البصرة	10
		المثنى	10
		الناصرية	10
المجموع			90

ادوات البحث :

بناء مقياس الرضا الوظيفي

بعد الاطلاع على الادبيات ذات العلاقة بموضوع الرضا الوظيفي ومراجعة الدراسات السابقة والمقاييس ذات الصلة ، بدأ الباحثون باعداد استمارة استبيان تتضمن على مجالات الرضا الوظيفي لاستخدامها كاداة لجمع المعلومات ، وقد حددت ستة مجالات هي (الرضا عن العلاقة مع رؤوساء العمل ، والرضا عن العلاقة مع زملاء العمل ، والرضا عن الاستقرار الوظيفي ، والرضا عن سياسة الادارة ، والرضا عن الراتب ، والرضا عن الحوافز). وقد قيست هذه المجالات بواسطة 68 فقرة واستخدم لقياسها مقياس متدرج مؤلف من 5 خمسة مستويات هي (راض جداً ، راض ، راض نوعاً ما ، غير راض ، غير راض اطلاقاً). واعطيت هذه المستويات الاوزان (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5) على التوالي للفقرة السالبة ، وتعكس هذه الاوزان ان كانت الفقرة موجبة وبذلك تتراوح درجة مستوى الرضا الوظيفي بين 68 – 340 درجة . اما قياس المتغيرات المستقلة فقد وضع مقياساً خاصاً يقيس كل متغير مستقل وكماهو مبين في عرض النتائج لاحقاً .

تطبيق الاستبانة وتحليل البيانات

تم توزيع الاستبانة على عينة البحث كلاً بمكان عمله ، وذلك خلال الفترة الواقعة مابين 5/25 – 2006/8/1 .

استخدمت الاساليب الاحصائية المناسبة لاهداف البحث ، حيث تمثلت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والارتباط البسيط ومعامل الانحدار .

النتائج والمناقشة

اظهرت نتائج البحث ان اعلى قيمة رقمية حصل عليها المرشدون الزراعيون للرضا الوظيفي كانت 282 درجة من اصل 340 درجة ، فيما كانت ادنى قيمة رقمية 168 درجة وبمتوسط مقداره 226.08 درجة . ولغرض تحديد مستوى الرضا الوظيفي عموماً للمرشدين الزراعيين في العراق وتلافياً لمشاكل القياس فقد تم تحويل جميع درجات الرضا الوظيفي التي حصل عليها المرشدون الزراعيون من درجات خام الى درجات معيارية ، ومن ثم توزيع المبحوثين على ضوئها الى ثلاث فئات لمستوى الرضا الوظيفي وهي (الواطئة ، والمتوسطة ، والعالية) وكما يوضحها الجدول الاتي :

جدول 2 . فئات مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في العراق

فئات مستوى الرضا	الدرجة المعيارية	العدد	النسبة المئوية	X¯	S.D
واطئة	اقل من (-1)	12	13	226.08	27.40
متوسطة	بين (-1 ، 1+)	61	68		
عالية	اكثر من (1+)	17	19		
المجموع		90	%100		

يظهر من الجدول اعلاه ان ثلثي المبحوثين يكونـون ضـمن الفئة المتوسطة للرضا بينما توزع الثلث الاخر علـى الفئـة الواطئة والعالية ، وفيه تفوق للفئة العالية من الرضـا ، وقـد يعود سبب ذلك الى التحسن الواضح في الرواتب واحتسـاب الخدمة واعتماد سلم موحد في نظام الرواتب فضلاً عن اعتماد مجموعة من الظروف النفسية والبيئية والمهنية التي من شأنها رفع درجة الرضا لدى المرشدين الزراعيين واعتماد هياكـل تنظيمية جديدة مختلفة عن سابقاتها اسـتحدثت بهـا مهمـات ومحتويات وظيفية من شأنها توفير فرص التوافق للمرشـدين الزراعيين مع اختصاصاتهم العلمية الدقيقـة وتتماشـى مـع انسجاماتهم العقلية والذهنية .

اما فيما يتعلق بتحديد مستوى الرضا الـوظيفي لـدى المرشدين الزراعيين في العراق من حيث تـأثيره بمجـالات (العلاقة مع رؤوساء العمل ، والعلاقة مـع زمـلاء العمـل، والاستقرار الوظيفي ، وسياسة الادارة ، والراتب والحـوافز) فكانت النتائج :

في مجال العلاقة مع رؤوساء العمل : اظهـرت نتـائج البحث ان اعلى قيمـة رقميـة حصـل عليهـا المرشـدون الزراعيون في هذا المجال كانت 60 درجة مـن اصـل 60 درجة، وادنى قيمة رقمية 22 درجة ، وبمتوسط مقداره 45.7 درجة.

اما مجال العلاقة مع زملاء العمل : سجلت النتـائج ان اعلى قيمة رقمية حصل عليها المرشدون الزراعيون في هذا المجال كانت 50 درجة ، من اصل 50 درجة ، فيما كانـت ادنى قيمة رقمية مسجلة 22 درجة ، وبمتوسط مقداره 39.5 درجة .

اما مجال الاستقرار الوظيفي : بينت النتـائج ان اعلـى قيمة رقمية حصل المرشدون الزراعيون عليها في هذا المجال كانت 70 درجة من اصل 70 درجة فيما كانت ادنى قيمة 34 درجة وبمتوسط مقداره 48.4 درجة .

اما مجال سياسة الادارة : افرزت النتائج ان اعلى قيمـة رقمية حصل عليها المرشدون الزراعيون في هـذا المجـال كانت 58 درجة من اصل 60 درجة ، فيما سجلت ادنى قيمة 19 درجة ، وبمتوسط مقداره 40.1 درجة .

اما مجال الراتب : بلغت اعلى قيمة رقمية حصل عليها المرشدون الزراعيون في هذا المجال 31 درجة من اصل 50 درجة ، وادنى درجة 16 ، وبمتوسط مقداره 24.4 درجة.

اما مجال الحوافز : حصلت النتائج في مجـال حـوافز العمل على اعلى قيمة رقمية بلغت 35 درجة ، من اصل 50 درجة وادنى قيمة 15 درجة ، وبمتوسط مقداره 27.6 درجة . يوضح الجدول 3 فئات مستوى الرضا في كل مجال :

جدول 3 . فئات مستوى الرضا الوظيفي في كل مجال من مجالات الرضا الوظيفي

مجالات الرضا	فئات مستوى الرضا	العدد	النسبة المئوية	X̄	S.D	معامل الارتباط
العلاقة مع رؤوساء العمل	واطئة اقل من (-1)	11	12	45.7	10.4	0.761**
	متوسطة بين (-1 ، +1)	63	70			
	عالية اكثر من (+1)	16	18			
العلاقة مع زملاء العمل	واطئة اقل من (-1)	9	10	39.5	6.4	0.561**
	متوسطة بين (-1 ، +1)	61	68			
	عالية اكثر من (+1)	20	22			
الاستقرار الوظيفي	واطئة اقل من (-1)	12	13	48.4	6.6	0.551**
	متوسطة بين (-1 ، +1)	64	71			
	عالية اكثر من (+1)	14	16			
سياسة الادارة	واطئة اقل من (-1)	10	11	40.1	8.0	0.776**
	متوسطة بين (-1 ، +1)	64	71			
	عالية اكثر من (+1)	16	18			
الراتب	واطئة اقل من (-1)	14	16	24.4	4.5	0.210*
	متوسطة بين (-1 ، +1)	55	61			
	عالية اكثر من (+1)	21	23			
الحوافز	واطئة اقل من (-1)	14	16	27.6	7.7	0.615**
	متوسطة بين (-1 ، +1)	59	65			
	عالية اكثر من (+1)	17	19			

* علماً ان قيمة (t) الجدولية على مستوى (0.05) = (0.205) وعلى مستوى (0.01) = (0.267).

ان اهم ما يميز الجدول المذكور آنفاً وكل بحسب مجاله :

مجال العلاقة مع رؤوساء العمل : ونشاهد تمركز ثلثي المبحوثين تقريباً ضمن الفئة المتوسطة فيما كان الثلث الاخر من حصة الفئة الواطئة والعالية وفيه تفوق واضح للفئة العالية . ويعتقد الباحثون ان سبب ذلك قد يعود الى ان معظم قادة العمل الحاليين هم من ضمن القاعدة وتم اختيارهم ليكونوا لهم رؤوساء للعمل وما نتج عن ذلك كان واضحاً في المرونة التي بدأ يبديها رؤوساء العمل تجاه مرؤسيهم.

ولغرض معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومجال العلاقة مع رؤوساء العمل بينت النتائج وجود علاقة معنوية موجبة وعلى مستوى (0.01) . وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه احدى دراسات الشركات الصناعية غرب الولايات المتحدة التي وجدت ان ثلاثة عوامل اساسية تتحكم في الرضا عن العمل كان اولها المحيط الاجتماعي متمثلاً بالعلاقات مع رؤوساء العمل والاشراف (5).

اما مجال العلاقة مع زملاء العمل : نلاحظ ان ثلثي المبحوثين تقريباً قد شكلوا الفئة المتوسط للرضا في هذا المجال بينما توزع الثلث الاخر على الفئتين الواطئة والعالية وفيه تفوق كبير لصالح الفئة العالية ويرى الباحثون ان سبب ذلك قد يعود الى ان الجو السائد في بيئة الهيئة الارشادية

عموماً يتصف بالتعاون والتعاضد وتبادل الرأي والمشورة بين زملاء العمل . ولغرض معرفة معنوية العلاقة بين الرضا الوظيفي ومجال العلاقة مع زملاء العمل بينت النتائج وجود علاقة معنوية موجبة وعلى مستوى (0.01) . وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة (زلزنك وجماعته) التي نصت على ان الرضا الوظيفي يرتبط مباشرة بالرضا عن زملاء العمل (3).

اما مجال الاستقرار الوظيفي : نجد في هذا المجال ان اكثر من ثلثي المبحوثين هم ضمن الفئة المتوسطة للرضا في هذا المجال بينما كان الثلث الاخر مقسم بين الفئة الواطئة والعالية وفيه تفوق نسبي للفئة العالية ، ولكن هنالك شيء مميز اخر لفت انتباه الباحثين بأن نسبة الفئة الواطئة قد سجلت ارتفاعاً بسيطاً عن سابقاتها ويرى الباحثون ان سبب ذلك قد يعود الى مجموعة الظروف التي يمر به جميع العاملين في المؤسسات الحكومية متمثلة بالبيئة الخارجية للعمل . ولغرض معرفة معنوية العلاقة سجلت النتائج وجود علاقة معنوية وموجبة وعلى مستوى (0.01).

اما مجال سياسة الادارة : نرصد قرابة ثلاثة ارباع المبحوثين قد اجتمعوا في الفئة المتوسطة للرضا في هذا المجال بينما كان الربع الاخر مقسم بين الفئتين الواطئة والعالية وفيه تفوق لا بأس به للفئة العالية ، ويعتقد الباحثون ان سبب هذا قد يعود الى اعتماد الهيئة العامة للارشاد الزراعي مبدأ التعاون والتنسيق بين جهود المرشدين عموماً فضلاً عن تبنيها اساليب وسياسات جديدة في العمل تختلف قليلاً عن سابقاتها مع وضوح – لا بأس به – لسياسة وتوجهات العمل الحالية. ولغرض معرفة معنوية العلاقة بينهما اسفرت النتائج وجود علاقة معنوية بينهما وعلى مستوى (0.01) وتختلف هذه النتيجة مع ما توصل اليه الهمشري (10) الذي وجد ان من بين مصادر عدم رضا العاملين في المكتبات الاردنية يعود الى سياسة عمل تلك الادارة .

اما مجال الراتب : نلاحظ ان الفئة المتوسطة قد سجلت الان بعض الانخفاض النسبي حيث تركز بها اقل الثلثين بينما توزع بقية المبحوثين على الفئتين الواطئة والعالية وفيه تفوق بسيط للفئة العالية نسبياً ويرى الباحثون ان سبب ذلك اعتماد سلم موحد للرواتب فضلاً عن توفر بعض المزايا المادية البسيطة والتي من شأنها تحفيز المرشدين الزراعيين ورفع درجة الرضا لديهم . وتختلف هذه النتيجة عن ما وجده (Petty , 14) في دراسته. ولمعرفة معنوية العلاقة بين المتغيرين اظهرت النتائج وجود علاقة معنوية بينهما وعلى مستوى (0.05) ويؤكد الباحثون هنا الى ما ذهب اليه تايلر وجماعته في دراساتهم المتعددة التي تؤكد ان الحوافز المادية هي الدافع الاول والاساس عند جميع العاملين (6).

اما مجال الحوافز : نلاحظ ان الفئة المتوسطة قد حصدت ثلثي المبحوثين تقريباً بينما توزع الثلث الاخر على الفئتين الواطئة والعالية وفيه تفوق بسيط للفئة العالية ويرى الباحثون ان سبب ذلك هو حرص المرشدين الزراعيين على كسب الحوافز نظير قيامهم بانجازات وابداعات وما الى ذلك من اهداف اخرى تسعى المنظمة لتحقيقها ، ليعطي لهم شعوراً بالامن ويرمز لمكانتهم الاجتماعية . ولمعرفة معنوية العلاقة بينهما اسفرت النتائج عن وجود علاقة معنوية بينهما وعلى مستوى (0.01) وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل اليه الكردي (7) الذي اكد ان منسوب الرضا الوظيفي يرتفع كلما اخذ بعين الاعتبار موضوع الحوافز.

ولغرض الكشف عن علاقة مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في العراق بكل من المتغيرات المستقلة بينت النتائج :

اولاً . **العمر** : اظهرت نتائج البحث ان اعلى عمر مرشد ضمن عينة البحث كان 63 سنة ، فيما سجل اقل عمر مرشد هو 22 سنة ، وبمتوسط مقداره 45 سنة ، وكما يوضح جدول 4 ذلك.

جدول 4 . فئات العمر وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في العراق

ت	فئات العمر	العدد	النسبة المئوية	معدل الرضا	معامل الارتباط	المتوسط الحسابي
1	32-22	8	9	213.8	0.107	45
2	43-33	17	19	229		
3	54-44	27	30	222		
4	55 فأكثر	38	42	240		
	المجموع	90	%100			

يتبين من الجدول اعلاه ان الفئة العمرية الواقعة مـابين 44 سنة فأكثر قد شكلت 72% وهي نسبة عالية اذا ما قورنت بنسب الفئات الاخرى ، ويعتقد الباحثون ان سبب ذلك قد يعود الى قلة التعيينات المتوفرة حالياً فضلاً عن قلـة الامتيـازات التي توفرها الوزارة للمتعيينين حديثاً ، وان ما يميز الجـدول اعلاه ايضاً ان اعلى معدل للرضا كان عند الفئة العمرية 55 – فأكثر . وقد يعود سبب ذلك الى ان كبار العمـر يكونـون اكثر رضاً من غيرهم وذلك لاقتناعهم بما قد حققوه وتواضع طموحاتهم المستقبلية .

لغرض الكشف عما اذا كانت هنالك علاقة ارتباطية بين متغير العمر والرضا الوظيفي . بينت النتائج وجـود علاقـة ارتباطية بسيطة وموجبة لكنها لم ترتق الى مستوى المعنويـة (0.05) وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل اليه دراسة الهمشري (10) ودراسة Glick (12).

ثانياً . الجنس : يوضح جدول 5 نتائج البحث فيمـا يخـص متغير الجنس.

جدول 5. فئات الجنس وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في العراق

ت	الجنس	العدد	النسبة المئوية	معدل الرضا	معامل الارتباط
1	ذكر	15	17	221	0.137
2	انثى	75	83	231	
	المجموع	90	%100		

ان المتتبع للجدول اعلاه يلاحظ ارتفاع فئة الاناث في عينـة البحث حيث يرى الباحثون ان سبب ذلك هو التزامهن بالدوام الرسمي اكثر من فئة الذكور وذلك قد يكون بسبب الظـروف العامة التي يعيشها اهل العراق . كما يلفت الجدول اعلاه شيء يثير التوقف عنده قليلاً وهو تفوق واضح لصالح المرشـدات الزراعيات حتى حصلنا على اعلى معدل للرضا وهذا سببه ان عمل المرأة عموماً كمرشدة زراعية هو من الاعمال المناسبة لها والتي تأقلمت معه حيث لا يحتاج منها الى عنـاء كبيـر .

ولغرض الكشف عما اذا كانت هنالك علاقة ارتباطيـة بـين متغير الجنس والرضا الوظيفي ، بينت النتائج وجـود علاقـة ارتباطية بسيطة وموجبة ولكنها لم ترتق الى مستوى المعنوية (0.05) . وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل اليه المساعدة (9).

ثالثاً. مديرية الزراعة : وهي موضحة كما يبينها الجدول 6 .

جدول 6. فئات مديريات الزراعة وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في العراق

ت	مديرية الزراعة	العدد	معدل الرضا	معامل الارتباط
1	نينوى	10	231	−0.60
2	كركوك	10	240	
3	صلاح الدين	10	256	
4	بغداد	10	217	
5	ديالى	10	214	
6	بابل	10	217	
7	البصرة	10	212	
8	المثنى	10	219	
9	الناصرية	10	246	
	المجموع	90		

ان اهم ما يميز الجدول المذكور آنفاً :

ان معدل رضا مرشدي المنطقة الشمالية هو اكثر من رضا زملائهم في المنطقتين الوسطى والجنوبية وفيه تفوق واضح لمرشدي صلاح الدين والسبب في ذلك كما لمسه الباحثون استقرار الاوضاع وهدوئها الى حد ما في تلك الاماكن. وما لفت انتباه الباحثين ان معدل رضا مرشدي المنطقة الوسطى هو متساو الى حد ما وهذا معناه ان ظروف العمل التي تحيط بهم هي واحدة. ولغرض الكشف عن وجود علاقة مابين الرضا الوظيفي ومتغير مديرية الزراعة بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية بسيطة وسالبة ولكنها لم ترتق الى مستوى المعنوية (0.05).

رابعاً. تقدير الجهود : اظهرت نتائج البحث ان اعلى قيمة رقمية لتقدير الجهود بلغت 35 درجة من اصل 40 وادنى قيمة رقمية كانت 16 درجة وبمتوسط مقداره 27.2 درجة ، وكما يوضحها الجدول 7.

جدول 7. فئات تقديرات الجهود وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في العراق

ت	فئات تقدير الجهود	العدد	النسبة المئوية	معدل الرضا	معامل الارتباط	X¯	s.d
1	واطئة اقل من (−1)	16	18	217	0.358**	27.22	21
2	متوسطة بين (−1 ، +1)	56	62	224			
3	عالية (اكثر من +1)	18	20	238			
	المجموع	90	100				

ان اهم ما يميز الجدول اعلاه :

ان ما يزيد على نصف المبحوثين كانوا ضمن الفئة المتوسطة فيما كانت اقل النصف الاخر مقسماً بين الفئتين العالية والواطئة ، وفيه تفوق للفئة العالية من تقدير الجهود ، وذلك لاعتقاد المرشدين الزراعيين – كما لمسه الباحثون – بان عملية تقدير الجهود تجعلهم موضع

قبول واعتبار واحترام الاخرين وتجعل لهم مكانة اجتماعية متميزة . ولغرض معرفة معنوية العلاقة مابين الرضا الوظيفي ومتغير تقدير الجهود بينت النتائج وجود علاقة معنوية على مستوى (0.01) بينهما . وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل اليه الصباغ (5) وما اكده كذلك (William. 13).

ولغرض الكشف عن علاقة مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في العراق بجملة المتغيرات المستقلة المذكورة آنفاً فكان هدف الكشف عن هذه العلاقة هو لمعرفة اثر كل متغير مع وجود المتغيرات الاخرى على مستوى الرضا الوظيفي ومن ثم ترتيب تلك المتغيرات وفقاً لذلك ، فضلاً عن معرفة مقدار التباين الكلي في مستوى الرضا الذي تفسره مجموعة المتغيرات المستقلة المدروسة ، وقد اظهرت النتائج كما موضحة في الجدول (8).

جدول 8 . مراحل نموذج تحليل الانحدار لمستوى الرضا الوظيفي وجملة المتغيرات المستقلة

ت	المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط المتعدد	معامل التحديد R^2	التغير في معامل التحديد	معامل الانحدار الجزئي	معنوية النموذج F
1	العنوان ، الجنس تقدير الجهود ، المديرية ، العمر	0.389	0.152	101	25.9	
2	العنوان ، الجنس تقدير الجهود ، العمر	0.389	0.151	111	25.83	
3	الجنس تقدير الجهود ، العمر	0.385	0.148	118	25.73	
4	الجنس ، تقدير الجهود	0.373	0.139	119	25.71	
5	تقدير الجهود	0.356	0.128	118	25.72	0.01

ويشير الجدول 8 الى ان متغير تقدير الجهود والذي يرتبط بعلاقة معنوية وموجبة وعلى مستوى (0.01) مع الرضا الوظيفي كان له اكثر تأثيراً من المتغيرات المستقلة المدروسة في البحث وانه ساهم في تفسير 35.6 من الرضا الوظيفي .

الاستنتاجات والتوصيات

1- يتطلب عمل المرشدين الزراعيين مستوى عال من الرضا ، بحيث يجعلهم قادرين على اداء اعمالهم بنجاح الا ان واقع مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين يشير الى المستوى المتوسط الذي يميل الى الارتفاع النسبي .

2- تميز المستوى العام للرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مجال العلاقة مع رؤوساء العمل بالمتوسط الذي يميل الى الارتفاع النسبي ، مع وجود علاقة معنوية بينهما.

3- اتسم المستوى العام لرضا المرشدين الزراعيين في مجال العلاقة مع زملاء العمل بالمستوى المتوسط الذي يميل الى الارتفاع النسبي ، مع وجود علاقة معنوية بينهما.

4- المستوى العام لرضا المرشدين الزراعيين في مجال الاستقرار الوظيفي هو متوسط يميل الى الارتفاع النسبي . مع وجود علاقة معنوية بينهما.

5- تميز المستوى العام للرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مجال سياسة الادارة الى المستوى المتوسط الذي يميل الى الارتفاع النسبي. مع وجود علاقة معنوية بينهما.

6- المستوى العام لرضا المرشدين الزراعيين في مجال الراتب هو متوسط يميل الى الارتفاع النسبي مع وجود علاقة معنوية بينهما.

7- المستوى العام لرضا المرشدين الزراعيين في مجال الحوافز بالمتوسط الذي يميل الى الارتفاع النسبي . مع وجود علاقة معنوية بينهما.

8- وجود فروق ذات دلالة احصائية لمتغير تقدير الجهود للمرشدين الزراعيين في العراق فيما لم تسجل اية علاقة معنوية مع بقية المتغيرات المستقلة .

9- ضرورة مراعاة عملية تقدير الجهود بشكليه المادي والمعنوي ، فضلاً عن توفير ظروف عمل مناسبة نظراً لما تتركه من اثر حسن في نفوسهم والذي ينعكس في زيادة رضاهم نحو عملهم .

10- الاهتمام بمناخ العلاقات الانسانية السائدة في بيئة العمل وبشكل عام سواء العلاقة مع رؤوساء العمل او مع زملاء العمل فضلاً عن توفر الضمانات الحالية والمستقبلية للمرشدين الزراعيين وعدم تعرضهم للنقل او الطرد الكيفي .

11- ضرورة العمل على وضع اسلوب لزيادة الحوافز وذلك للاعمال الاضافية التي يقومون بها وتفعيل التعليمات التي تسهم في تحسين الوضع المادي والمعنوي لهم ، فضلاً عن اعتماد سياسة واضحة في احتساب الحوافز .

12- الاعمال الارشادية يجب ان توكل الى اختصاصي الارشاد الزراعي لما يملكونه من معلومات ولهم القابلية على التعامل مع الاخرين .

13- العمل على استقطاب الذكور من المرشدين الزراعيين وذلك هنالك من الاعمال مالم تستطع المرأة القيام بها.

14- ان يكون تركيز عمل الارشاد الزراعي الميداني في المناطق الهادئة نسبياً ولاسيما المناطق الشمالية التي بينتها نتائج البحث .

15- ايجاد نظام خاص للتعيين كفيل باستقطاب خريجي اقسام الارشاد الزراعي في العراق وزجهم في العمل الميداني.

المصادر

1- امين ، سليم محمد . 1982 . العوامل المؤثرة على كفاءة اداء المرشدين الزراعيين في المنطقة الوسطى ، رسالة ماجستير ، كلية الزراعة ، جامعة بغداد. ع.ص : 3

2- الجاف ، طاهر محمد لائق . 1982 . الاندفاع الوظيفي للمرشدين الزراعيين في العراق ، رسالة ماجستير ، كلية الزراعة ، جامعة بغداد . ع ص : 5

3- حسن ، محمد حربي . 1977 . اهم المشاكل العمالية في مصانع بغداد ، رسالة ماجستير ، كلية الاداب ، جامعة بغداد . ع ص : 79 .

4- سليمان ، حنفي محمود ، مقدمة في المفاهيم السلوكية ، القاهرة ، دار الجامعات المصرية ، بدون تاريخ . ع ص : 231 .

5- الصباغ ، هاني احمد يونس . 1998 . الرضا عن العمل ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة بغداد . ع ص : 51 .

6- الفرحان ، قاسم محمد . 1987 . ملزمة الادارة والاشراف ، مطابع وزارة التعليم العالي ، جمهورية العراق . ع ص : 23 .

7- الكردي ، عصمت . 2002. الرضا الوظيفي لدى العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات الاردنية الرسمية والاهلية ، مجلة دراسات للعلوم التربوية ، 23 (2) : ع ص : 313-330 .

8- كشرود ، عمار الطيب. 1995. علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث ، المجلد الاول ، منشورات جامعة قار يونس . ع ص : 470 .

9- المساعدة ، عبدالحميد . 2002. الرضا الوظيفي لدى الموظفين الاداريين في جامعة اليرموك ، مجلة مؤتة ، 13 (6) : ع. ص : 93-115.

10- الهمشري ، عمر احمد . 2002 . الرضا عن العمل لدى العاملين في المكتبات المتخصصة في الاردن ، مجلة دراسات . 25 (1) : ع ص : 57-73.

11- Herzberg , F. ; B ,Mausner. and B ,Snyderman. 1959 . The Motivation to work , New York : John Wiley and Sons.p. 51-59 .

12- Glick , N. L. 2002. Job Satisfaction Among Academic Administration at Selected American Colleges and Universities .Disertation Abstract International , 52 (2) , P. 736.

13- Werther , W. B. and K ,Davis. 1996 . Resources and Personal Management , 5th edn. Boston : Irwin McGraw-Hill .pp 321.

14- Petty , G. and , L. M Hatcher, 2001. Job Satisfaction of Faculty From Technical Instituties Community Colleges , Journal of studies in technical centers.

15- Robert , K. and K ,Angelo. 2001. Organization Behavior. New York , 5th edn , Irwin McGraw-Hill . p. 27.

16- Harris , M. 2000. Human Resource Management , 2nd edn., U.S.A., Harcourt College Publishers . p. 74.